



SERVICES CULTURE ÉDITIONS
RESSOURCES POUR
L'ÉDUCATION NATIONALE

**Ce document a été numérisé par le CRDP de Bordeaux pour la
Base Nationale des Sujets d'Examens de l'enseignement professionnel**

Campagne 2009

Ce fichier numérique ne peut être reproduit, représenté, adapté ou traduit sans autorisation.

BREVET DE TECHNICIEN SUPÉRIEUR TECHNICO-COMMERCIAL

E3 : ENVIRONNEMENT ÉCONOMIQUE ET JURIDIQUE

Durée : 3 heures

Coefficient : 2

L'usage de la calculatrice n'est pas autorisé

Tout document interdit

Le sujet comporte 8 pages numérotées de 1 à 8

Note importante :

Dès que le sujet vous est remis, assurez-vous qu'il est complet, en vérifiant le nombre de pages en votre possession.

Si le sujet est incomplet, demandez immédiatement un nouvel exemplaire aux surveillants.

Délocalisations et licenciement pour motif économique.

Vous exercez les fonctions de responsable technico-commercial(e) dans l'entreprise 26 Electric qui fabrique et distribue du matériel électrique dans l'hexagone.

Évoluant dans un secteur fortement concurrentiel, l'entreprise envisage de délocaliser une partie de ses activités.

Avant d'entamer cette démarche, vos responsables vous demandent, à partir des situations des deux entreprises, Continental et ARÉNA, de les aider à appréhender les conséquences de la délocalisation, d'un point de vue économique et juridique.

Liste des annexes :

Annexe 1 : Continental délocalise sa production d'autoradios.

Annexe 2 : Décision du Conseil de Prud'homme de Libourne du 08 septembre 2008.

Annexe 3 : Article L.1233-3 du Code du travail.

Annexe 4 : Le Plan de Sauvegarde de l'Emploi.

Annexe 5 : Reclassement du personnel d'Aréna Libourne : La région aux côtés des ex- salariés.

Annexe 6 : Franchise ATOL : nouvelle commande de 10 000 montures dans l'Ain.

À l'aide des documents fournis en annexes et de vos connaissances, vous traiterez l'ensemble des questions suivantes :

PREMIÈRE PARTIE : 12 points

A) À l'aide de l'annexe 1 : 4 points

1. Présentez les principales raisons qui ont conduit Continental à délocaliser sa production. Indiquez les autres raisons qui pourraient amener les entreprises à délocaliser.
2. Identifiez les principaux types d'emplois et de services qui pourraient être maintenus en France par Continental.
3. Déterminez l'impact de la délocalisation de Continental sur l'emploi et le tissu industriel local.

B) À l'aide des annexes 2 à 5 : 8 points

1. Analysez la décision du Conseil de Prud'hommes de Libourne du 08 septembre 2008 (parties, faits, arguments des parties, problème de droit et motivation de la décision de la juridiction compétente).
2. Rappelez les conditions de fond du licenciement économique.
3. Expliquez en quoi consiste le PSE (Plan de Sauvegarde de l'Emploi). Indiquez quels sont ses principaux objectifs et quelles peuvent en être les limites.

DEUXIÈME PARTIE : 8 points

La mondialisation a provoqué une importante vague de délocalisations.

L'ampleur du phénomène est telle que tous les secteurs de l'économie française sont touchés. Confrontées à la concurrence, les entreprises cherchent à réduire leurs coûts de production en délocalisant.

A l'aide de l'annexe 6 et de vos connaissances, vous traiterez, dans une réponse argumentée, introduite et conclue, le sujet suivant :

« Au-delà de la seule réduction des coûts, quelles sont les causes et les conséquences des délocalisations pour les entreprises qui utilisent cette pratique ? »

Continental délocalise sa production d'autoradios

Social

La mauvaise nouvelle est tombée en fin de semaine dernière. En raison de la mauvaise santé du marché automobile et pour baisser les coûts de production, la direction de Continental (ex-Siemens-VDO), à Rambouillet (Yvelines) a annoncé la suppression de 400 à 560 emplois, sur les 780 que compte le site au total.

Le nombre de postes touchés dépendra du lieu de délocalisation choisi par la direction. Continental a, en effet, évoqué aux salariés la possibilité de transférer l'activité sur trois sites étrangers: à Brandys, en République Tchèque où Continental possède déjà une usine, en Bulgarie, ou en Tunisie. Le choix devrait être arrêté à la fin de ce mois de septembre, à l'ouverture du Livre IV du Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE).

« Officiellement, le lieu n'est pas choisi, mais la piste privilégiée serait celle de la Tunisie via le rachat d'un bâtiment à une entreprise américaine, ce qui permettrait de limiter la casse puisque la suppression d'emplois « ne concernerait que » 400 emplois et puisque Rambouillet pourrait conserver quelques activités » explique Jean Leroux, délégué CFTC et secrétaire du CE.

La direction évoque la possibilité de garder l'activité des cartes électroniques jusqu'en 2010 et l'assemblage et le contrôle de quelques autres produits. Mais quel que soit le scénario retenu, c'est l'activité de production qui sera la plus durement touchée puisque 300 des 324 postes seront effectivement supprimés. Le site de Rambouillet, qui connaissait des difficultés depuis quelques années déjà, avait essuyé un plan social en 2006 touchant 180 personnes. Aujourd'hui, le bâtiment de deux étages sur 10 000 m² devrait être cédé en partie à un tiers. La direction travaille, via un cabinet spécialisé, à la ré-industrialisation du site et au reclassement des salariés.

L'usine nouvelle, 16 septembre 2008.

Annexe 2

Décision du Conseil de Prud'hommes de Libourne du 08 septembre 2008

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

PRONONCÉ le 08 Septembre 2008

Par mise à disposition au greffe du conseil de prud'hommes de Libourne.[...]

Faits et procédure :

Madame Corinne A. a été engagée par la Société ARÉNA TECHNOLOGIES DÉVELOPPEMENT & PRODUCTION SAS (désignée ci-après ATDP) le 8 février 1982 en qualité d'aide coupeuse, sur le site de LIBOURNE, Courant novembre et décembre 2006 et janvier et février 2007, la société ATDP indiquait aux instances représentatives qu'elle était confrontée à des difficultés économiques, et par lettre recommandée avec avis de réception du 27 mars 2007, elle avisait Madame Corinne A. de ce qu'elle était dans l'obligation de procéder à son licenciement (ainsi que celui de l'ensemble du personnel libournais soit 161 personnes) pour motifs économiques, et de la fermeture du site,

A cette audience, Madame Corinne A. sollicite :

- le paiement de 50 000 € à titre de dommages et intérêts, [...],

A l'appui de sa demande, elle conteste le caractère économique du licenciement et fait valoir que la fermeture du site libournais et sa délocalisation en Tunisie et en Chine est une pure opération financière, dépourvue de cause réelle et sérieuse, mais destinée à diminuer les coûts de production afin de rentabiliser rapidement l'opération de rachat d'ARÉNA,[...],

La société ATDP résiste à la demande, et conclut au débouté. Elle explique [...] qu'en 1998 elle a été contrainte de transférer une partie de son activité couture en TUNISIE afin de diminuer ses coûts de fabrication. A compter de 2001, elle s'est concentrée sur la production de maillots de bain, mais son chiffre d'affaires s'abaissant, elle soutient que la fermeture du site libournais et sa délocalisation dans des pays à bas salaires était indispensable pour maintenir sa compétitivité face à ses concurrents, et que cela constituait l'unique moyen d'une part de baisser les coûts de production, et d'autre part de développer la recherche, [...],

Motifs de la décision :

Sur le licenciement :

En application de l'article L 1233-3 du Code du Travail,[...],

Le licenciement de Madame Corinne A. a été motivé par son employeur dans une lettre de licenciement,

La lecture de ce document révèle que la procédure de licenciement de l'ensemble du personnel a pour objectif de permettre à la société de délocaliser l'activité du site libournais vers des pays à bas coûts salariaux, [...],

Annexe 2 (suite)

S'il est évident que le transfert d'activité dans des pays à protection salariale et sociale inférieure aux normes françaises est susceptible d'entraîner une diminution des coûts de production, ainsi qu'une augmentation des marges, cette circonstance ne saurait à elle seule constituer un motif économique de licenciement suffisant ce qui reviendrait, à l'extrême, à autoriser un licenciement pour délocaliser la production dans des pays pratiquant le travail forcé et non rémunéré, ce qui ne serait bien sûr pas admissible,

Le premier motif invoqué est relatif au manque de compétitivité de l'entreprise, chaque maillot fabriqué perdant 0,64 € en résultat net, ce qui signifie en réalité non pas que la production de maillot sur le site de Libourne soit déficitaire, mais que les coûts salariaux libournais, privent le groupe d'un bénéfice supplémentaire de 0,64 € auquel il pourrait prétendre dans le cadre d'une production délocalisée. La société ATDP [...] ne conteste d'ailleurs pas que ses marges étaient positives. Dans ces conditions, le souhait de les améliorer, s'il est certes compréhensible, ne saurait en aucun cas constituer une cause économique de licenciement,

Le deuxième motif invoqué est relatif au fait que les mesures déjà mises en oeuvre pour améliorer la compétitivité se sont révélées insuffisantes car elles n'ont généré que des gains marginaux. Mais force est de constater que ATDP [...] admet la réalisation de gains, certes qualifiés de marginaux. Dans ces conditions, et là également, le souhait de les améliorer, s'il est lui aussi compréhensible, ne saurait non plus constituer une cause économique de licenciement,

Le troisième motif invoqué concerne la nécessité de baisser les coûts pour rétablir les marges ou être capable de répondre à des pressions supplémentaires sur les prix. S'agissant des marges, on a vu plus haut qu'il ne s'agissait pas de les rétablir, mais de les augmenter. S'agissant de la baisse des prix, il s'agit d'une éventualité, qui ne repose sur aucun élément versé aux débats, et au surplus, ATDP n'établit nullement qu'elle y ait procédé depuis la fermeture du site libournais. En tout état de cause, une hypothèse non vérifiée de devoir peut-être un jour baisser les prix, alors que la société connaît des marges positives, ne saurait constituer une cause économique de licenciement,[...],

DÉCISION :

Le Conseil de Prud'Hommes, statuant publiquement, contradictoirement et en premier ressort :

Dit que le licenciement notifié le 30 mars 2007 par la Société ARÉNA TECHNOLOGIES DÉVELOPPEMENT & PRODUCTION SAS à Madame Corinne A. est un licenciement sans cause réelle et sérieuse,

Condamne la Société ARÉNA TECHNOLOGIES DÉVELOPPEMENT & PRODUCTION SAS, en la personne de son représentant légal, à payer à Madame Corinne A. la somme de 50 000 € (CINQUANTE MILLE EUROS).

Annexe 3

Article L.1233-3 du Code du travail

Art. L.1233-3 « Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification substantielle du contrat de travail consécutive notamment à des difficultés économiques ou des mutations technologiques. »

Code du travail – DALLOZ 2008.

Annexe 4

Le Plan de Sauvegarde de l'Emploi

Toute entreprise d'au moins 50 salariés qui procède au licenciement pour motif économique d'au moins 10 salariés sur 30 jours, doit élaborer un plan de sauvegarde de l'emploi.

Ce document :

- ▶ regroupe un ensemble de mesures destinées à limiter le nombre des licenciements et favoriser le reclassement des salariés dont le licenciement est inévitable ;
- ▶ est obligatoirement communiqué à la direction départementale de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP). Les représentants du personnel doivent être réunis, informés et consultés sur le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi. A défaut, la procédure de licenciement est nulle.

Fiche pratique : Ministère du Travail,
dernière mise à jour le 14 août 2008.

www.travail-solidarite.gouv.fr

Annexe 5

Reclassement du personnel d'Aréna Libourne : La région aux côtés des ex-salariés

En mars 2007, l'entreprise Aréna annonçait le licenciement des 161 salariés de son usine de Libourne pour des motifs économiques, et délocalisait la fabrication des maillots de bain vers la Chine. En amont, l'entreprise avait proposé un Plan de Sauvegarde de l'Emploi afin de permettre à ses salariés d'anticiper leur départ et de travailler sur leurs projets professionnels de reconversion.

L'enjeu principal est de permettre un retour rapide à l'emploi de salariés n'ayant pour la plupart jamais travaillé dans une autre entreprise et avec une compétence dans un secteur d'activité qui n'existe pratiquement plus localement. **Soucieux du devenir de ces 161 personnes, le Conseil régional d'Aquitaine est intervenu à plusieurs niveaux à travers sa Mission formation-emploi** : participation aux comités de suivi des cellules de reclassement, information sur les dispositifs de formation du Conseil Régional et analyse des besoins de formation et choix de la réponse plus pertinente, en recherchant la complémentarité avec les autres financeurs (Entreprise, État, Assedic...).

Sur les 105 adhérents à l'antenne emploi, 37 ont retrouvé un emploi pérenne, 11 suivent une formation longue, 5 ont créé leur entreprise et 40 sont en phase active de recherche (en formation ou en CDD).

Site Institutionnel du Conseil Régional d'Aquitaine.
Communiqué de presse du 25 septembre 2008.

Annexe 6

Franchise Atol : nouvelle commande de 10 000 montures dans l'Ain

Après avoir relocalisé la production d'une première collection en 2005, ATOL confirme son approche en faveur du Made in France en lançant une seconde ligne conçue et fabriquée en France. L'enseigne vient de passer une nouvelle commande de 10 000 montures à la filière optique de l'Ain pour sa nouvelle collection Adriana Karembeu.

Après le Jura, ATOL réaffirme son attachement à sa stratégie de relocalisation et d'implantation locale en annonçant une nouvelle commande de 10 000 montures à l'industrie lunetière de l'Ain.

En faisant le choix du Made in France, les Opticiens ATOL vont à contre-courant des pratiques en vigueur dans l'optique, où près de 80 % de la production est faite à l'étranger. Choisir le Made in France, c'est également l'assurance de produits de qualité, de délais de réapprovisionnement raccourcis et d'une satisfaction client accrue.

Le saviez-vous ?

En effet, d'après une étude IPSOS/ATOL (1), plus de 60 % des Français se disent prêts à acheter un équipement optique produit en France, même si les prix restent plus élevés. Les interviewés déclarent être prêts à payer 17 % plus cher une paire de lunettes fabriquée sur le territoire.

Dans un contexte de difficultés dans la filière industrielle française et notamment dans le bassin d'Oyonnax (Ain), cette nouvelle commande d'ATOL permettra de pérenniser l'emploi local et de valoriser le savoir-faire de la filière lunetterie dans la région.

Philippe Peyrard, Directeur Général Délégué : « Il y a trois ans, la coopérative décidait de relocaliser en France la production de la collection Ushuaia Optique. Nous annoncions alors que cette décision s'appuyait sur une démarche de fond d'ATOL en faveur de la qualité et d'une approche responsable de l'économie et des affaires. Avec cette nouvelle commande à l'industrie française de l'industrie, ATOL confirme le soin tout particulier qu'elle porte au principe de développement solidaire, participant à la création ou à la préservation d'emplois en régions. En effet, notre activité d'Opticien nous offre d'être proches de nos concitoyens pour chacune des villes où nous sommes implantés ».

Atol – Communiqué de presse – 05 Septembre 2008 à 8H10.

C.R.D.P.

75, cours Alsace et Lorraine
33075 BORDEAUX CEDEX
Tél. : 05 56 01 56 70

(1) Étude réalisée en septembre 2006 .